

**ПОДБОР, ОТБОР, НАЕМ ПЕРСОНАЛА В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ООО «ИНЖЕНЕРНЫЙ КОНСАЛТИНГОВЫЙ ЦЕНТР
«ПРОМТЕХБЕЗОПАСНОСТЬ»**

Система подбора, отбора и найма является важнейшей персонал- технологией в работе организации, поскольку эффективность работы организации зависит, прежде всего, от ее сотрудников. Найти грамотного, квалифицированного специалиста, желающего работать для развития организации и приносящего неплохую прибыль – большой успех для работодателя. На сегодняшний день практически любая компания испытывает потребность в персонале. Поэтому, подбор, отбор и наем новых сотрудников – основная задача всех организаций. Существует множество различных технологий, методов и способов организации данных процессов. Работодатель должен сам решить, какой путь выбрать, определив цель с которой осуществляется прием нового сотрудника, количество средств и времени, имеющихся для данного процесса. Помимо использования всех методов и технологий, в системе поиска, отбора и найма персонала важен комплексный подход к решаемым задачам.

Целью данной исследовательской работы является исследование практического применения системы подбора, отбора и найма персонала в деятельности Екатеринбургского филиала Общества с ограниченной ответственностью «Инженерный консалтинговый центр «Промтехбезопасность».

На сегодняшний день представлено большое количество разнообразных методов и технологий по подбору и отбору персонала. Выбор методов, средств и источников подбора персонала полностью зависит от самой организации, которая нуждается в новых работниках¹. Важную роль здесь играют такие особенности как направления деятельности организации, финансовые средства, выделяемые на подбор персонала, открытые вакансии и то, насколько срочно должна быть заполнена данная вакантная должность.

Процедура отбора персонала важна как для организации, так и для кандидата, поскольку от того насколько качественно организован данный процесс зависит представление кандидата об организации и желание дальнейшего сотрудничества с ней.

Процедура найма является заключительным и решающим этапом в цепочке «подбор-отбор-найм» и подразумевает, что организация должна установить трудовые отношения между работником и работодателем и юридически закрепить их трудовым договором, контрактом, приказом о зачислении на работу.

Осуществляя поиск нового сотрудника, каждая организация преследует свою цель, кому-то нужны молодые и энергичные сотрудники, а кто-то ищет опытных, состоявшихся специалистов.

¹ Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М., 2008.

Специалисты отмечают, что любая методика хороша только тогда, когда используется в нужное время и в нужном месте¹. Но в любом случае работодатель желает найти такого работника, деятельность которого положительно скажется на прибыли и развитии организации. Поэтому подбор персонала является одним из важных, точнее, первоочередным вопросом. Правильно подобранные специалисты являются залогом успеха и процветания любой организации.

ООО «Инженерный консалтинговый центр «Промтехбезопасность» осуществляет весь комплекс научно-исследовательских, экспертных, проектных и инженерных работ, связанных с требованиями контрольно-надзорных органов по обеспечению безопасности в следующих направлениях: промышленная безопасность, пожарная безопасность, экологическая безопасность, радиационная безопасность, защита территорий и населения от чрезвычайных ситуаций, управление охраной труда и промышленной безопасностью².

Поскольку данная организация занимается выполнением широкого спектра экспертных, научно-исследовательских, проектно-инженерных работ, от которых зависит безопасность людей, то здесь необходим тщательный и качественный подбор персонала. Перед руководством стоят две главные задачи:

- 1) найти не просто линейного сотрудника, а грамотного эксперта, обладающего большим профессионализмом и опытом;
- 2) привлечь внимание такого специалиста.

Поэтому, прежде чем принять решение о знакомстве с кандидатом, специалист отдела кадров тщательно изучает его резюме.

В данной организации основным методом отбора кандидатов на вакантную должность является собеседование. Специалисты отдела кадров, занимающиеся отбором персонала, стараются создать комфортную и располагающую к беседе обстановку, полностью донести до собеседника информацию о вакантной должности и дать возможность кандидату задать интересующие вопросы и получить ответы на них. Время, которое отводится на беседу с кандидатом, не превышает 30 минут. В ходе беседы происходит обмен информацией в форме вопросов и ответов. Основная цель собеседования – выяснить заинтересован ли претендент в данной работе и способен ли он ее выполнять. Специалисты «Промтехбезопасность» относятся лояльно и очень внимательно ко всем кандидатам, учитывая требования, определяемые характером работы.

Обязательной процедурой является проверка рекомендаций по прежним местам работы кандидатов. Данный этап предназначен для того, чтобы обезопасить организацию от безответственных сотрудников. Деятельность, которую осуществляет компания, требует высококвалифицированных, опытных специалистов и экспертов.

Кандидаты, соответствующие требованиям компании и успешно проявившие себя, получают предложение о найме и информацию о списке документов,

¹ Магура М. И. Поиск и отбор персонала. М., 2003. С. 24.

² История // Инженерный консалтинговый центр Промтехбезопасность. РФ [Электронный ресурс]. URL: <http://www.ikcptb.com/o-kompanii/istorija.html> (дата обращения: 19.02.2017).

которые необходимо предоставить для заключения трудового договора¹. Компания изучает представленные документы, и, если все документы в порядке, переходит к оформлению документов на нового сотрудника. Перед заключением трудового договора, сотрудник заполняет бланк заявления о приеме на работу. Специалист отдела кадров регистрирует заявление в Журнале регистрации заявлений работников. Трудовой договор с сотрудником заключается в первый день поступления на работу в ООО «ИКЦ «Промтехбезопасность». Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме сотрудника на работу, который регистрируется специалистом отдела кадров в Журнале регистрации приказов². Специалист отдела кадров делает запись о приеме на работу в трудовую книжку работника, а также вносит сведения в Книгу учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

Проанализировав этапы и методы подбора, отбора и найма новых сотрудников, которые осуществляются ООО «ИКЦ «Промтехбезопасность» можно сделать выводы. Поскольку штатная численность организации небольшая, то приоритет отдается внешним источникам подбора персонала. Отбор на вакантную должность организация осуществляет по традиционным методам: изучение резюме кандидата, сбор предварительной информации о кандидатах, собеседование, проверка рекомендаций по прежним местам работы кандидатов. Оформление сотрудника на работу осуществляется согласно всем правилам и требованиям трудового законодательства. К подбору, отбору и найму персонала организация подходит серьезно, и старается осуществить этот процесс качественно, поскольку ощущает ответственность основной работы, которой занимается.

А. А. Умеренкова

Уральский федеральный университет

ГРАЖДАНСКАЯ СЛУЖБА В ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ПОНЯТИЕ, ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ

В настоящее время большое внимание уделяется государственной гражданской службы в Российской Федерации. Чтобы изучить историю становления и развития госслужбы в России, важно знать о положении дел аналогичных служб в других странах. Тут мы сталкиваемся с проблемой, поскольку каждая страна интерпретирует данный термин на свой лад. Например, в странах, относящих себя к континентальной правовой семье (Германия, Франция, Швейцария и пр.), понятие «государственная служба» не получило большого распростране-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07. 2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). Ст. 65.

² Там же. Ст. 68.